

# **A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA Lei 13.467/17: negociado sobre legislado**

*Joice Mayara Batista Resende da Cruz*

*Discente do Curso de Direito do Centro Universitário da Alta Paulista  
(UNIFADAP) – Tupã/SP*

*Matheus Henrique Porfírio*

*Docente do Curso de Direito do Centro Universitário da Alta Paulista  
(UNIFADAP) – Tupã/SP*

## **1. INTRODUÇÃO**

A Legislação Trabalhista passou por uma revisão significativa com a promulgação da Lei nº 13.467/17, que trouxe à tona o princípio do "negociado versus legislado". A prevalência do negociado sobre o legislado é um dos principais temas da reforma, representando uma mudança importante na forma como as negociações coletivas são conduzidas. Houve uma mudança na hierarquia entre acordos e convenções coletivas e a legislação trabalhista estabeleceu um novo paradigma nas relações laborais, impactando na vida dos trabalhadores e empregadores.

## **2. ORIGEM HISTÓRICA DOS SINDICATOS**

Os sindicatos possuem a função de representar e defender os interesses de uma categoria, na esfera judicial e na administrativa, com base no artigo 8, III da Constituição Federal de 1988, onde menciona que cabe aos sindicatos “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais

ou administrativas”. Importante destacar que existem categorias do profissional (trabalhadores) e sindicatos que defendem os interesses das categorias econômicas (empregadores), havendo ainda a categoria dos profissionais diferenciados (art. 511, § 3, da CLT). (CORREIA, 2017, p. 1023)

Esta funcionalidade não chegou ao acaso, haja vista ter sido necessário uma longa evolução histórica da trajetória do sindicalismo no mundo e no Brasil, para que assim ele pudesse incorporar suas funções e adquirisse seu status perante a sociedade. Abaixo será descrito uma linha cronológica dos pontos mais importantes para o surgimento do sindicalismo.

Delgado (2017, p. 1.540) destaca que o sindicato e o movimento que lhe é próprio (sindicalismo) são oriundos de uma sociedade capitalista, haja vista que seu surgimento está ligado a relação socioeconômica de trabalho, sistema de produção, circulação e reprodução de riqueza de uma sociedade, demonstrando, assim, uma relação de emprego no sistema capitalista.

Pode-se observar que o sindicalismo deu seus primeiros sinais na sociedade capitalista da Grã-Bretanha em 1720, em referência a revolução industrial, porém, neste período ainda não se encontravam as condições políticas, sociais e econômicas necessárias para uma ação coletiva de trabalhadores, haja vista não ser apenas necessário a estrutura do capitalismo, e sim de processos de aceleração, desenvolvimento e concentração do capitalismo. (DELGADO, 2017, p. 1540)

Partindo deste precursor, pode-se verificar o surgimento da primeira fase do sindicalismo, ao qual foi extremamente difícil, haja



vista a proibição e criminalização para estes movimentos, tendo como por exemplo, em 1791, na França, sendo abolida as corporações de ofício pela Lei *Le Chapelier*.

Em 1799, na Inglaterra (Grã-Bretanha), foram interdidadas as associações sindicais de trabalhadores livres pelo *Combination Act*, e, em seguida, o *Sedition Meeting Act* em 1817 colocou o sindicalismo como crime de coalização e conspiração. (DELGADO, 2017, p. 1.541)

A segunda fase se encontrou presente no Ocidente, tendo contigo uma tolerância jurídica com o sindicalismo, ou seja, passou a ser descriminalizado a prática de sindicatos. A precursora deste movimento foi também a Grã-Bretanha, em 1820, onde extinguiu o delito de coalização.

O antigo delito de “coalizão de trabalhadores” era então extinto, passando-se a tolerar tal fato. Mais uma vez, destaca-se também nesse período o pioneirismo inglês, uma vez que ainda na década de 20 do século XIX reconheceu-se o direito de associação dos trabalhadores, mesmo que ainda não se atribísse personalidade jurídica aos sindicatos e associações. (ARABÍ, [s.d.], p. 4)

Já a terceira fase é a do reconhecimento do direito de coalização e livre organização sindical, tendo como marco de grande importância o Tratado de Versalhes (1919) e a Organização Internacional do Trabalho (Constituição do México e Alemanha, em 1917 e 1919).

No Brasil, Delgado (2017, p. 1544) destaca que os dois pontos mais marcantes da sindicalização ocorreram em 1930 e 1988. A

primeira data trazida diz respeito ao período que se inicia a sindicalização no País brasileiro. Como o autor supramencionado aduz, “As primeiras associações de trabalhadores livres, mas assalariados, mesmo que não se intitulando sindicatos, surgiram nas décadas finais do século XIX, ampliando-se a experiência associativa, ao longo do início do século XX”. Essas ligas de operários possibilitaram o surgimento da presença de imigrantes europeus, onde trouxeram ideias e concepções da luta operária na Oceania.

Merece destaque durante este período o decreto nº 1.637 de 1907, que estendeu a vantagem do sindicalismo à área urbana (antes era apenas facultado à área rural, pelo decreto n. 979, de 1903).

Porém, o modelo sindical apenas tomou força, durante a Era Vargas, que realizou uma série de mudanças e avanços para a classe operária, durante o período de 1930 – 1940, principalmente pelo Decreto n. 19.770, de 19.3.1931, que cria uma estrutura sindical oficial, baseada no sindicato único, que estabelecia uma série de normas. (DELGADO, 2017, p. 1545)

Em 1988, com a outorga da Constituição Federal vigente, os grupos sindicais receberam mais liberdade e proteção, pois esta constituição confirmou a possibilidade jurídica de intervenção do Estado — por meio do Ministério do Trabalho — sobre as entidades sindicais, rompendo assim aquele velho modelo.

Não somente, fixou reconhecimento e incentivos jurídicos ao processo negocial coletivo autônomo, no meio de sociedade civil, direito fundamental de greve e mais um vasto ordenamento legal para os grupos sindicais e para os trabalhadores.



Assim, compreendidos os aspectos históricos relacionados ao surgimento dos sindicatos e sua interligação com a necessidade mundial de amparar direitos trabalhistas, chega o momento de compreender a importância dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, afinal, se não fossem os sindicatos, os trabalhadores seguiriam prejudicados e à mercê dos interesses dos patrões, e isso é o objeto da seção a seguir.

### **3 ESSENCIALIDADE DOS SINDICATOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

O presente capítulo tem como objetivo analisar a importância da participação dos sindicatos, nas negociações coletivas com as mudanças trazidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

*A priori*, é necessário destacar que a negociação coletiva é fundamental, na solução de conflitos sociais e o método mais destacado na solução de conflitos de natureza trabalhista. (DELGADO, 2017)

A negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses, utilizada pelos sindicatos para assegurar a proteção e os direitos indispensáveis aos trabalhadores, a fim de reprimir a desigualdade entre o trabalho e o capital, melhorando as condições no ambiente de trabalho. (ACCARINI; MUNIZ, 2022)

A CLT possui dois modelos de negociação coletiva de trabalho, sendo o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), ambas com o objetivo de estabelecer normativas que envolvam a relação entre empregador e empregado.

Esses modelos se diferenciam pela abrangência, pois o acordo é resultado de uma negociação entre sindicato e empresa, a convenção é resultado de um processo que abrange toda uma categoria, ou seja, vale para os trabalhadores de várias empresas. (ACCARINI; MUNIZ, 2022)

Nesse sentido, percebe-se a importância de tal instrumento, afinal, as relações trabalhistas evoluem a cada dia e nem sempre é possível aguardar uma nova lei que regule condições específicas de trabalho, ou uma situação que demande agilidade de normatização, logo, a convenção coletiva de trabalho cumpre esse fim de especificidade e urgência na regulamentação de algum assunto no âmbito trabalhista.

É necessário observar que a convenção coletiva de trabalho é um acordo com caráter normativo, assinado pelo Sindicato dos trabalhos e pelo Sindicato da Categoria Econômica e vai gerar obrigações para ambas as partes, acarretando um compromisso para todos os integrantes das categorias representadas na base territorial das respectivas entidades sindicais. (BERNARDO, 2019)

Tal como o legislado, não é também chancelado pelo ordenamento jurídico o descumprimento de determinada convenção coletiva de trabalho e isso enseja, especialmente, se trouxer prejuízo ao trabalhador, o acionamento do Poder Judiciário para que este garanta o cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

Os sindicatos são entidades essenciais para trazer materialidade às negociações coletivas, uma vez que são primordiais na realização de acordos e nas negociações coletivas. Dessa forma, o Artigo 8º da Constituição Federal previu a liberdade sindical como



direito constitucional, que, portanto, não poderá ser revogado por meio de lei. (JOÃO, 2018)

A presença dos sindicatos nas relações coletivas de trabalho tem o objetivo de tornar mais justa a relação entre empresas e empregados, uma vez que, individualmente considerados, verificamos uma discrepância muito grande no que diz respeito à força para negociar, já que, por óbvio, entre empregador e empregado, acaba havendo uma prevalência da vontade do empregador, já que o último àquele está sujeito. (JOÃO, 2018)

O art. 611, § 1º da CLT define que há facultatividade a celebração de acordos coletivos de trabalho, por parte dos sindicatos representativos de categorias profissionais, com empresa correspondente à categoria econômica, a fim de estipular condições trabalhistas aplicáveis na empresa ou empresas que participaram do acordo no tocante às relações de trabalho e isso é de grande valia, afinal, é possível que uma convenção coletiva traga um regramento que atenda às especificidades de determinada empresa, afinal, não se pode negar que as políticas internas empresariais variam.

Salienta-se que, embora os sindicatos negociem em nome da categoria e assinem a convenção coletiva de trabalho, o § 2º do art. 611 da CLT determina que “as federações ou, caso estas não existam, as confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais têm a possibilidade de firmar convenções coletivas de trabalho com a finalidade de regulamentar relações das categorias a elas vinculadas no âmbito de suas representações.

Quando não for possível realizar um acordo nas negociações coletivas com o sindicato patronal, para o fechamento da convenção

coletiva, o sindicato laboral deverá ingressar com o dissídio coletivo no TRT, que através de uma sentença normativa vai estabelecer os benefícios e os reajustes salariais. Só haverá dissídio coletivo, quando ausente o acordo, sendo, portanto, uma forma de solução de conflitos coletivos de trabalho. (VANIN, 2015)

No acordo coletivo de trabalho, a presença do sindicato no polo empresarial de contratação é dispensável, porém é fundamental que o acordo seja pactuado através do respectivo sindicato. O Artigo 8º, VI, da CF/88 estabeleceu que a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho refere-se à entidade sindical obreira, tendo em vista que o empregador é um ser coletivo em sua própria natureza. (LEITE, 2020, p. 868)

Por força do referido artigo, a função negocial é prerrogativa exclusiva dos sindicatos, que assumem papel fundamental para solucionar e evitar conflitos, salvo quando a categoria estiver inorganizada. (BERNARDO, 2019)

Conforme o princípio da interveniência sindical, os sindicatos dos trabalhadores devem participar obrigatoriamente nas convenções e acordos coletivos para que sejam válidos e equivalentes entre os contratantes, tendo em vista que a sua atuação permite uma melhor efetivação e transparência dos direitos negociados, incluindo todos da categoria profissional. (COELHO, 2020)

Nesta senda, o Artigo 444, parágrafo único da CLT, preceitua que, na negociação dos acordos e convenções coletivas, é essencial a participação dos sindicatos, com exceção de quando houver empregados portadores de diploma de nível superior, e que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos



benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (COELHO, 2020)

Logo, cabe declarar a importância do sindicato, nas negociações coletivas, para que o trabalhador possa participar do processo de tomada de decisões que influencia nos seus próprios interesses e ambiente de trabalho. É através dos acordos e convenções coletivas com apoio do sindicato, que haverá negociações para conceber as necessidades e interesses das categorias defendidas.

#### **4. DISCUSSÃO ENTRE O ACORDADO E O LEGISLADOR EM MATÉRIA TRABALHISTA**

O art. 7º da Constituição Federal de 1988 protegeu a “autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, consubstanciada nos acordos e convenções coletivas.” (SILVA, 2017) Isso significa que o próprio constituinte originário já vislumbrava a necessidade de proteger um grau de autonomia, nas relações entre patrão e empregado, afinal não se deve já prever que toda convenção tem o objetivo de deturpar o objetivo da lei ou desproteger o trabalhador.

Neste mesmo artigo, incisos VI, XIII, XIV contém hipóteses de flexibilização através da autonomia da vontade coletiva, sendo elas: a possibilidade de redução de salário, de compensação de horários e fixação de jornadas de turnos ininterruptos de revezamento, além do limite de 6 (seis) horas diárias. (SILVA, 2017)

Logo, anteriormente à Lei 13.467/2017, as negociações coletivas poderiam prever apenas condições em prol dos trabalhadores e não havia possibilidade de confrontarem a legislação, afinal, tendo em vista que as leis editadas pelo Poder Legislativo seriam mais

democráticas por serem aprovadas por representantes eleitos pelo princípio majoritário.

Além disso, como visto na seção 1 do presente artigo científico, historicamente o Estado não protegeu, de imediato, os trabalhadores, sendo comum a exploração, que, finalmente, ensejou a criação de leis que protegessem tais trabalhadores da burguesia ou, em outras palavras, do empregador. No passado, a autonomia da vontade era aparente, pois em nome dessa autonomia, trabalhadores aceitavam trabalhar em condições desumanas para sobreviverem, afinal, se não aceitassem, haveria outras pessoas que trabalharia naquela condição.

De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (CALCINI, MORAES, 2022), essa questão sempre foi problemática para a Justiça do Trabalho, tendo em vista que tramitavam milhares de ações envolvendo o assunto, tendo em vista que inúmeras vezes havia cláusulas de convenções e acordos coletivos que eram afastadas e/ou anuladas judicialmente.

É certo que as Convenções Coletivas do Trabalho e os Acordos Coletivos de Trabalho estipulam regras relativas a piso e reajuste salarial, benefícios, medidas para segurança do trabalho, entre outras, que serão aplicadas para determinada categoria ou segmento.

Após a Reforma Trabalhista, algumas modalidades de negociações coletivas passaram a ser ainda mais utilizadas, com isso foi determinado pelo legislador que direitos poderão ser pactuados pelas partes e, se assim o forem, aquilo que ficar decidido prevalecerá sobre a lei. (JOÃO, 2018)

A partir disso, a validade dos acordos que limitam direitos passou a ganhar força, que é o caso do Artigo 611-A da CLT, que



estabelece que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, quando, entre outros, dispuserem sobre assuntos, como, por exemplo, banco de horas anual, intervalo intrajornada, adesão ao Seguro-Desemprego, troca de dia de feriado, dentre outras hipóteses que escapam ao escopo do presente trabalho.

Percebe-se o ineditismo do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual foi visto como um retrocesso por levar à reflexão sobre até que ponto isso ensejaria uma real negociação trabalhista ou a abertura de possibilidade, para que o empregador colocasse a sua vontade acima da proteção ao trabalhador. Era como se a Reforma Trabalhista permitisse um retorno ao passado, quando o trabalhador não tinha outra escolha que não fosse aceitar o que seu chefe queria.

Nesse diapasão, aumentou a amplitude de negociação, logo, os sindicatos se tornaram ainda mais importantes, pois se antes a legislação serviria como limitadora, agora, cabe ao Sindicato frear negociações abusivas, que contrariam os direitos dos trabalhadores de forma aviltante.

Destaca-se que o termo “aviltante” não foi utilizado sem razão, afinal, ao permitir o negociado se sobrepondo ao legislado, é inegável que o art. 611-A permite a contrariedade ao ordenamento jurídico, logo apenas o Sindicato envolvido pode vir a proteger direitos trabalhistas, contrabalançando com os interesses empresariais.

O referido artigo defende o domínio das normas coletivas em face do ordenamento jurídico, com a finalidade de dar mais autonomia para a vontade coletiva no caso concreto. (LEITE, 2022)

Entretanto não é em todo caso que o acordado pode se

sobrepor ao legislado, haja vista que o art. 611-B da CLT dispõe, dentre tantos outros, que os seguintes assuntos não podem ser acordados em forma diferente da prevista em lei:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [...] II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; [...]III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); [...]IV - salário-mínimo; [...] XIX – aposentadoria [...]

Assim, o art. 611-B traz uma limitação ao art. 611-A, afinal, se não fosse a sua existência, certamente haveria, por exemplo, negociações reduzindo o salário-mínimo ou retirando o direito ao seguro-desemprego, no caso de desemprego involuntário, o que seria a chancela ao desrespeito com o trabalhador.

O Supremo Tribunal Federal (STF) finalizou o julgamento do Tema 1046 que determina que a negociação sindical prevalece sobre a lei, inclusive para restringir direitos trabalhistas, desde que respeitado o patamar mínimo de direitos trabalhistas. (FERREIRA, 2022)

A partir desse julgamento, a prevalência do acordado sobre o legislado estimula a negociação coletiva e proporciona segurança jurídica ao Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho. (FERREIRA, 2022)

Os limites, ao que tudo indica, para esta nova moldura da "prevalência do negociado sobre o legislado", devem ser os direitos que estejam previstos constitucionalmente, além daqueles que tenham fundamento em normas de tratados e convenções internacionais incorporados ao direito brasileiro e, sobretudo, os direitos



previstos na legislação infraconstitucional — a exemplo da própria CLT — que assegurem as garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores. Estes últimos, por certo, desde que tidos como absolutamente indisponíveis. (CALCINI; MORAES, 2022)

É imperioso destacar que o Ministro-relator Gilmar Mendes ressaltou em seu voto que os direitos indisponíveis estão assegurados, todavia este tema é bastante controverso no Judiciário, devendo ser analisado caso a caso.

Por fim, é necessário pontuar que a completa liberdade nas negociações pode se tornar perigosa, se não houver garantias de preservar os direitos fundamentais, como a dignidade, da parte mais vulnerável na relação.

## **5. DAS DECLARAÇÕES DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 611-B DA CL, EM SEDE DE CONTROLE DIFUSO**

Controle difuso de constitucionalidade, segundo Barroso (2019, p. 69) é aquele que “permite a todo e qualquer juiz ou tribunal o reconhecimento da inconstitucionalidade de uma norma e, conseqüentemente, sua não aplicação ao caso concreto levado ao conhecimento da Corte.”

Em controle difuso, o juiz analisará o processo e verificará se engloba negociação inconstitucional, pois se a Reforma Trabalhista permitiu para as hipóteses do art. 611-A a liberdade de negociação e o art. 611-B uma certa limitação, em momento algum permitiu negociação que contrarie dispositivo constitucional, logo, havendo negociação que viole a Constituição Federal, esta perderá efeitos,

quando o Poder Judiciário julgar o caso, declarando a inconstitucionalidade.

A reforma trabalhista veiculada pela Lei nº 13.467/2017 não trouxe somente situações em que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, mas também trouxe em seu artigo 611-B situações em que o objeto da negociação coletiva se tornaria ilícita.

Como dito *alhures*, a definição de acordo coletivo se encontra descrito na própria Consolidação de Leis Trabalhistas, não havendo dúvida de seu significado, pois o próprio artigo 611 aduz que se trata de um acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais definem as condições de trabalho aplicáveis. (BRASIL, 1943)

Desta forma, o art. 611 – B trouxe situações em que a matéria do acordo coletivo se tornaria ilícita, sendo elas “*exclusivamente*”:

I — normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II — seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III — valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV — salário mínimo; V — valor nominal do décimo terceiro salário; VI — remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII — proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII — salário-família; IX — repouso semanal remunerado; X — remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI — número de dias de férias devidas ao empregado; XII — gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII — licença-maternidade com a duração



mínima de cento e vinte dias; XIV — licença paternidade nos termos fixados em lei; XV — proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI — aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII — normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII — adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX — aposentadoria; XX — seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI — ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII — proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII — proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV — medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV — igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI — liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII — direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII — definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX — tributos e outros créditos de terceiros; XXX — as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta

Consolidação. (BRASIL, 1943)

Neste sentido, tais temas (precisamente, 30 incisos) apresentam o elenco vedado para a negociação coletiva, ou seja, não pode ser objeto de exclusão e nem mesmo redução por intermédio de ACT e CCT, se tornando parcelas de indisponibilidade absoluta, conforme teor da reforma trabalhista. (DELGADO, 2019)

A princípio, cumpre destacar que o legislador por meio de tal artigo desejou realizar um amplo poder ao acordo coletivo, haja vista que a maioria das proibições elencadas em referido artigo estão contidas como direito dos trabalhadores no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, ou seja, se percebe uma proteção aos preceitos constitucionais ligados à dignidade da pessoa humana e à ordem trabalhista (SOUZA, NASCIMENTO, 2022)

Todavia, o parágrafo único artigo 611-B traz uma ordem normativa que contraria o entendimento jurisprudencial, contido na súmula 437, do TST, haja vista que dispõe de “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo” (SOUZA; NASCIMENTO, 2022)

Desta forma, surgem dúvidas acerca da constitucionalidade da matéria trazida pelo artigo 611-B sobre sua exclusividade trazida em seu texto legal e o parágrafo único presente. (SILVA, 2021)

Cumpre destacar que apesar do artigo mencionar a palavra “exclusivamente”, ao qual a primeira análise aparenta ser taxativo, porém na realidade ele é restritivo, sendo possível encontrar novas matérias que poderiam ser declaradas nulas, se forem objetos de



negociação, tais como os direitos de personalidade e liberdades contidas na Constituição Federal de 1988. (SILVA, 2021)

Acerca do parágrafo único, este que vai em contramão da Súmula supramencionada, há extrema alegação de inconstitucionalidade da matéria, haja vista que, quando se trata de saúde, segurança e trabalho, está inteiramente ligado a direitos sociais, conforme o art. 6º da Constituição Federal e o artigo 7º, XXII que traz disposições a respeito dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, o qual lhe garante a redução dos riscos, relacionados ao trabalho por meio da edição de normas protetivas à saúde, higiene e segurança.

Tal tema inclusive foi objeto de discussão do Enunciado 37 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, evento promovido pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, o qual entendeu pela inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B da CLT, como pode ser verificado *in fine*:

SAÚDE E DURAÇÃO DO TRABALHO. É inconstitucional o parágrafo único do art. 611-B da CLT, pois as normas e institutos que regulam a duração do trabalho, bem como seus intervalos, são diretamente ligados às tutelas da saúde, higiene e segurança do trabalho como estabelecidas pelos arts. 7º, XIII, XIV e XXII, 196 e 225 da Constituição Federal, pelos arts. 3º, “b” e “e”, e 5º da Convenção 155 da OIT, pelo art. 7º, II, “b” e “d”, do PIDESC (ONU), pelo art. 7º, “e”, “g” e “h”, do Protocolo de San Salvador (OEA), e pelo próprio art. 58 da CLT, que limita a jornada a oito horas diárias, sendo, assim, insuscetíveis de flexibilização por convenção ou acordo coletivos. (PEDAES, apud ANAMATRA, 2021)

Desta forma, a ordem normativa do parágrafo único do artigo

611-B pode abrir um leque de atos e negligência com a saúde, segurança e trabalho com os trabalhadores, podendo comprometer suas vidas e bem-estar (DELGADO, 2017)

Neste sentido, o julgado abaixo do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) reforça aquilo que foi exposto:

RECURSO DA REQUERENTE. INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 611-B, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. A concessão do intervalo intrajornada visa a evitar prejuízo da saúde física e mental do trabalhador, não havendo dúvidas de que tal intervalo constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho. É sabido que um empregado cansado está mais suscetível a se envolver em acidentes do trabalho, e assim, o gozo do intervalo é preponderante para a segurança de todos no ambiente laboral. Provimento negado. (TRT-4 - ROT: 00204513720185040662, Data de Julgamento: 28/02/2020, 8ª Turma)

Sendo assim, conclui-se diante dos diversos dispositivos jurídicos constitucionais demonstrados, visando à saúde e segurança do trabalho, bem como a proteção do trabalhador urbano e rural, o parágrafo único do artigo 611-B demonstra-se inconstitucional, sendo necessário arguição de inconstitucionalidade ser arguida no controle difuso, haja vista sua ampla legitimação. (TENÓRIO, 2020)

Nesse sentido, Abboud explica que “quando o julgado opera controle difuso de constitucionalidade, a lei atacada não é expurgada do ordenamento. Permanece vigente, válida e eficaz, apenas não se aplica ao caso decidido, porquanto ante este foi considerada inconstitucional.”

Assim, em sede de controle difuso, apesar de, em diversos



casos concretos, o art. 611-B ter sido declarado inconstitucional, ele permanece na Consolidação das Leis Trabalhistas, em pleno vigor e assim o será até que alguma ação direta de inconstitucionalidade declare que é inconstitucional com efeito erga omnes, característica específica do controle concentrado de constitucionalidade, o qual tem o condão de retirar a norma do ordenamento jurídico, quando contrária aos ditames constitucionais.

## **6. ANÁLISE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOB O ENFOQUE DO TEMA 1046 DO STF**

A respeito do posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF) em razão da questão do negociado x legislado, foi reconhecido ao julgar o ARE nº 1.121.633, conhecido como tema 1046 a seguinte tese:

São constitucionais os acordos e convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamento de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis (TEMA 1046, 2023)

*In casu*, é fundamental demonstrar o contexto da matéria julgada: Trata-se de um colaborador que litigou contra a empresa que trabalhava, requerendo anular parte de uma negociação coletiva de trabalho onde retirava o dever de pagar horas *in itinere*, que nada mais é do que o pagamento de horas gastas, no percurso de ida e volta até o local de acesso dificultoso, ou caso não haja transporte público, o

transporte disponibilizado pelo empregador. (SOUZA, NASCIMENTO, 2022)

Oportunamente, a empresa interpôs recurso extraordinário ao Supremo Tribunal Federal que foi analisado pelo Tribunal Superior de Trabalho, ao qual manifestou que não haveria de dar prosseguimento, haja vista o assunto já estar consolidado perante o Tribunal. Desta forma, houve agravo perante o STF, e sob relatoria do Ministro Gilmar Mendes, foi decidido a respeito do reconhecimento da repercussão geral e o julgamento da temática. (SOUZA, NASCIMENTO, 2022)

Em síntese, o colaborador aduziu que a negociação coletiva não poderia suprimir o direito previsto anterior no artigo 58, parágrafo segundo da CLT, que foi significativamente alterado pela reforma trabalhista, ou seja, o trabalhador alegava que esta lei estava atacando um direito absoluto, não podendo sofrer limitações por um acordo entre as partes. Em contrapartida, a empresa aduziu que tal alegação não se sustentava, haja vista que ataca o texto constitucional, pois violava o princípio da prevalência da negociação coletiva, e trazia clara insegurança jurídica, quanto à validade dos futuros acordos e convenções coletivas.

Desta forma, para dar início à decisão, o Ministro Gilmar Mendes afirmou a respeito da evolução dos sindicatos e das normas coletivas até a Constituição Federal de 1988. Alegou que as convenções coletivas são valorizadas, como direito fundamental dos trabalhadores, e com o advento da Carta Magna, isto foi elevado a um instrumento essencial na relação de trabalho. (ZILII, 2023)



Sendo assim, Arthur de Souza e Carlos Francisco do Nascimento (2022) defendem que foi evidenciado com o voto de Gilmar Mendes, que o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 demonstra um estado que respeita e aumenta a força normativa dos contratos, sendo necessário respeitar o princípio do cumprimento do acordo pactuado, aduzindo ainda em sede argumentativa, que a negociação coletiva não há parte hipossuficiente (sendo que na negociação de um direito individual existe), o que dessa forma pode se visualizar que o princípio da equivalência não pode ser substituído por princípios protetivos ou pelo princípio da primazia da realidade, haja vista os sujeitos estarem em situações distintas das descritas pelo Direito Individual do Trabalho.

Com este entendimento, segundo Ana Luiza Brito Zilli, o Ministro Gilmar Medes entendeu por bem fixar três ideias básicas a respeito do tema da decisão:

- a) Princípio da equivalência entre negociantes e a inaplicabilidade do princípio protetivo ou da primazia da realidade;
- b) Teoria do conglobamento da apreciação de normas coletivas e a impossibilidade de interpretação baseada na dissecação de compensações individuais;
- c) Disponibilidade ampla dos direitos trabalhistas em normas coletivas, resguardado o patamar mínimo civilizatório. (ZILLI, 2023, p. 78)

Nesta senda, o Ministro teve como entendimento que as normas que forem geradas do âmbito da negociação coletiva devem prevalecer frente as normas estatais, quando elas forem superiores de direito do que aquelas criadas pelas estatais e “transacionarem

setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade relativa.” (SOUZA, NASCIMENTO, 2022)

Para Evandro Garcia Lima (2023), o Ministro também destacou a Lei nº 13.467/2017, ao qual acrescentou dois artigos, o 611-A e 612-B, sendo que o primeiro artigo prevê a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo, e o segundo artigo discute matérias que não podem ser objeto de transação. Todavia, Gilmar Mendes não analisou a constitucionalidade destas normas, apenas alegou que os limites da negociação coletiva estão contidos na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho. Com este entendimento, o Ministro destacou que:

é possível dispor, em acordo ou convenção coletiva, ainda que de forma contrária à lei, aspectos relacionados a: 1) remuneração (reduzibilidade de salários, prêmios, gratificações, adicionais, férias); e 2) jornada (compensações de jornadas de trabalho, turnos ininterruptos de revezamento, horas *in itinere* e jornadas superiores ao limite de dez horas diárias, excepcionalmente nos padrões de escala doze por trinta e seis ou semana espanhola) (LIMA, 2023)

Desta forma, o Ministro votou pelo acolhimento do recurso, alegando que as horas *in itinere* são direitos trabalhistas de indisponibilidade relativa, propondo a tese trazida no começo do capítulo, ao qual sustenta de forma sucinta, que são constitucionais os acordos e convenções coletivos, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis (SOUZA, NASCIMENTO, 2022)

Em contramão, a Ministra Rosa Weber destaca o artigo 7 da Constituição Federal, entendendo que existe limitação, quanto à



autonomia da vontade coletiva perante as conquistas legais já alcançadas pelas fontes formais heterônomas, sendo assim, não se pode reduzir os direitos trabalhistas, salvo nas hipóteses constitucionais.

Entretanto a tese firmada pela ministra não prosperou, sendo vencida pelo voto do Ministro Edson Fachin, evidenciado assim, que o Superior Tribunal Federal é conivente a respeito da prevalência do negociado sobre o legislado. Desta forma, fica evidente que “o dispositivo 611-A é constitucional no que se refere à prioridade da negociação em detrimento da lei, porém os seus incisos exemplificativos, bem como os direitos negociados que não constituem parcela de indisponibilidade relativa” (SOUZA, NASCIMENTO, 2022)

Posto isso, compreende-se que a tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal é que o negociado deve prevalecer, salvo em casos que ferir normas constitucionais, tratados internacionais e leis que dizem respeito ao patamar mínimo civilizatório do trabalhador e, por fim, que o lado positivo desse posicionamento é que tendo em vista a maior liberdade para o empregador, haja redução no desemprego pelo fato de que a empresa poderá estabelecer limites no que está disposto a conceder em matéria de direito trabalhista.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo acadêmico aborda a Reforma Trabalhista, focalizando a inserção dos artigos 611-A e 611-B na Consolidação das Leis do Trabalho. Esses artigos foram adicionados ao ordenamento

jurídico nacional com o propósito específico de ampliar o poder de negociação dos empregadores.

Esta pesquisa é importante e indispensável, uma vez que suscita questões controversas que demandam uma discussão mais ampla na sociedade. Tais questões, por desrespeitarem a Constituição Federal, afetam diretamente toda a população trabalhadora do Brasil.

A inclusão dos artigos 611-A e 611-B foi evidenciada, como uma modificação que estabeleceu novos parâmetros para o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado. Em muitos casos, possibilitou que o negociado prevalecesse, mesmo quando prejudicial ao trabalhador.

É importante considerar as perspectivas futuras da negociação coletiva no Brasil. À medida que a sociedade e a economia evoluem, as leis e práticas trabalhistas podem precisar ser adaptadas para garantir um equilíbrio adequado entre a flexibilidade necessária para as empresas e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

No entanto, o novo paradigma também gerou desafios e controvérsias. A interpretação e aplicação da lei nem sempre são claras, o que pode levar a litígios trabalhistas. É importante que as partes envolvidas busquem compreender completamente os termos dos acordos e convenções coletivas.

No que diz respeito aos entendimentos jurisprudenciais sobre os artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, após as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, nota-se que, predominantemente, tem havido a prevalência do negociado sobre o legislado. Mas é importante ressaltar que essa abordagem tem sido



conduzida com o devido respeito aos princípios constitucionais, assegurados nos direitos sociais e econômicos.

Portanto a prevalência do negociado sobre o legislado é um tema que requer uma análise contínua. A compreensão das implicações dessa abordagem, nas relações de trabalho é fundamental para garantir uma legislação trabalhista que seja justa e eficaz para todos os envolvidos.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBOUD, Georges. **Controle difuso de constitucionalidade**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/56/edicao-1/control-difuso-de-constitucionalidade> Acesso em: 05 set. 2023.

ACCARINI, Andre; MUNIZ, Marize. **Saiba o que é e qual a importância do acordo e da convenção coletiva de trabalho**. CUT – Central Única dos Trabalhadores, 2022. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/saiba-o-que-e-qual-a-importancia-do-acordo-e-da-convencao-coletiva-de-trabalho-8a85>. Acesso em: 05 set. 2023.

ARABI, Abhner Youssif Mota. **Liberdade sindical no Brasil**. **Revista Publius**. Disponível em: <http://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpublius/article/view/3292>. Acesso em: 18 set. 2023.

BARROSO, Luís Roberto. **Controle de constitucionalidade no Direito brasileiro**. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

BRASIL. do Tribunal Regional do Trabalho. **ROT: 00204513720185040662**. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 2020.

BERNARDO, Carlos Magno da Silva. **A importância dos sindicatos de trabalhadores nas negociações coletivas de trabalho**. Unisul,

2019. Disponível em:  
[https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/16943/2/AD4\\_2019.pdf](https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/16943/2/AD4_2019.pdf). Acesso em: 05 set. 2023.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. **A prevalência do negociado sobre o legislado sob a ótica do STF**. Consultor Jurídico, 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jun-09/pratica-trabalhista-prevalencia-negociado-legislado>. Acesso em: 05 set. 2023.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERREIRA FILHO, Neidson Vicente. **Análise constitucional dos artigos 611-a e 611-b da Consolidação das Leis do Trabalho**. 2019. Disponível em:  
<http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/8563/1/MONOGRAFIA%20COMPLETA%20NEIDSON%20VICENTE%20FERREIRA%20FILHO.pdf> Acesso em: 05 set. 2023.

FERREIRA, Marcos. **A prevalência do acordado sobre o legislado e impactos nas relações de trabalho**. Drummond, 2022. Disponível em: <https://drummondadvisors.com/2022/06/17/a-prevalencia-do-acordado-sobre-o-legislado-e-impactos-nas-relacoes-de-trabalho/#:~:text=A%20preval%C3%Aancia%20do%20acordado%20sobre%20o%20legislado%20incentiva%20a%20negocia%C3%A7%C3%A3o,e%200Conven%C3%A7%C3%A3o%20Coletiva%20de%20Trabalho.> Acesso em: 05 set. 2023.

FERREIRA, Victória Cardoso. **Negociado x legislado: Uma análise sob o prisma constitucional**. Migalhas, 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depe so/338591/negociado-x-legislado--uma-analise-sob-o-prisma-constitucional>. Acesso em: 05 set. 2023



JOÃO, Ana Manuela Silva. **Sindicalismo e negociação coletiva**. UNIASSELVI, 2018. Disponível em: <https://www.uniassevi.com.br/extranet/layout/request/trilha/materiais/livro/livro.php?codigo=32460>. Acesso em: 05 set. 2023.

PEDAES, Kaique Souza. **O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A SUPOSTA INCONSTITUCIONALIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B DA CLT**. Revista de Iniciação Científica e Extensão – II Simpósio da FDF, 2020.

LIMA, Evandro Garcia de. **Acordado x legislado: Tema 1.046 do STF e primeiros acórdãos**. Revista Consultor Jurídico, 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-fev-22/evandro-garcia-tema1046-stf-primeiros-acordaos> Acesso em: 05 set. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LEITE, Isabela. **Negociado x legislado, afinal, o que isso quer dizer?** Saber a lei, 2022. Disponível em: <https://saberalei.com.br/negociado-x-legislado/>. Acesso em: 05 set. 2023.

SOUZA, Arthur Kevin. NASCIMENTO, Carlos Francisco. **O negociado sobre o legislado: o posicionamento do Supremo Tribunal Federal**. Research, Society and Development, v. 11, n. 13, e261111335363, 2022.

SILVA, Isabel Mendes. **Limites da prevalência do negociado sobre o legislado e possível violação de direitos fundamentais à luz do artigo 611-a da CLT**. Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, n. 9, p. 960-972, 2021.

SILVA, Rafaela Gezebeluka. **Prevalência do negociado sobre o legislado**. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/27339/1/RAFAELA%20GEZEBELUKA%20SILVA.pdf>. Acesso em: 05 set. 2023.

SILVA, Felipe Miguel Gonçalves e. **A precarização da relação de trabalho com a reforma trabalhista – a prevalência do acordado sobre o legislado com o advento do art. 611-a da CLT.** Universidade Federal De Uberlândia, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/22637/1/PrecarizacaoRelacaoTrabalho.pdf>. Acesso em: 05 set. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tema 1046 - **Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.** Disponível em: Supremo Tribunal Federal [stf.jus.br](http://stf.jus.br) Acesso em: 05 set. 2023.

TENÓRIO. Ricardo Jorge Medeiros. **Jornada de trabalho e a saúde e segurança do empregado:** a inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-b da CLT. 2020, Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180914/2020\\_tenorio\\_ricardo\\_jornada\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180914/2020_tenorio_ricardo_jornada_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em: 05 set. 2023.

ZILLI, Ana Luiza Brito. **Análise do tema 1.046 do STF (negociado x legislado) a partir dos princípios do direito do trabalho.** Anima Educação, 2023. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/33128>. Acesso em: 05 set. 2023.